Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Горно-Алтайский государственный университет»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Конфликтология**
Уровень основной образовательной программы: **бакалавриат**
Рекомендуется для направления подготовки 38.03.01 Экономика
профиль подготовки Экономика предприятий и организаций

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО
по направлению подготовки «Экономика»
(утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от
12.11.2015 г. №1327)
и учебного плана по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (профиль
Экономика предприятий и организаций), утвержденного Ученым советом ГАГУ
(от 24.12.2015, протокол №12).

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии и социальной работы 17.01.2016 г. протокол № 5

Горно-Алтайск
2016

1. Цели и задачи дисциплины

Целью курса является овладение студентами системой конфликтологических знаний в ее содержательном, методическом и прикладном аспектах.

Задачи курса:

1. Овладение теоретическими основами конфликтологических знаний и понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины.
2. Ознакомление с историей и основными тенденциями развития конфликтологических идей в отечественной и зарубежной науки.
3. Овладение методологическими основами исследования конфликтных отношений.
4. Получение знаний и выработка практических навыков применения основных технологий успешного разрешения, управления и профилактики конфликтных отношений.
5. Повышение компетентности студентов в вопросах эффективного взаимодействия в конфликтной ситуации.
6. Формирование психологической готовности к эффективному профессиональному контакту.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Конфликтология» входит в базовую часть (Б1.В.ОД.22). Для освоения дисциплины обучающиеся используют знания умения и навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения предметов «История», «Философия». Дисциплина изучается в 4 семестре.

Дисциплина «Конфликтология» органически связана с другими дисциплинами и является необходимым компонентом подготовки бакалавра. Дисциплина логически связана с курсами социальной психологии, психология управления.

Междисциплинарные связи разделов и (или) тем дисциплины с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п				
		Основные характеристики теории конфликтологии	Типология конфликтов	Управление конфликтами
1.	Педагогика и психология	-	+	+

3. Требования к результатам освоения дисциплины

В совокупности с другими дисциплинами базовой части ФГОС ВО дисциплина конфликтология обеспечивает формирование следующих компетенций бакалавра:

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

В результате изучения дисциплины студент должен

- иметь представление о сущности конфликтного взаимодействия в социальном мире, о видах социальных конфликтов, динамике их протекания, принципах урегулирования;
- знать объект, предмет, цели, задачи, место данной дисциплины среди других дисциплин, основные понятия, фактологический материал, касающийся конфликта;
- уметь вычленять предметную область дисциплины, описывать результаты собственных наблюдений об особенностях социально-психологических конфликтных ситуаций, их участниках, перспективах разрешения.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестр
		4
Аудиторные занятия (всего)	24/0,7	24/0,7
В том числе:	–	–
Лекции	8/0,2	8/0,2
Лабораторные работы (ЛР)		
Семинары (С)	16/0,5	16/0,5
Самостоятельная работа (всего)	48/1,3	48/1,3
В том числе:		
Реферат		
Курсовая работа		
Другие виды самостоятельной работы		
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет	зачет
Общая трудоемкость: часы / зачетные единицы	72	72
	2	2

Матрица соответствия компетенций и разделов (тем) дисциплины

Наименование раздела (темы) дисциплины	Всего часов	Компетенция ОК-5	Сумма компетенций
Основные характеристики теории конфликтологии.	16	+	2

Типология конфликтов	16	+	2
Управление конфликтами	36	+	2

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

Основные характеристики теории конфликтологии. Определение понятия. Конфликт как одна из форм социального взаимодействия, противоборства личностей и групп по поводу несовместимых потребностей, интересов, ценностей. Структура социального конфликта. Факторы конфликтов в социальной работе. Конфликтная ситуация и инцидент. Объект и предмет конфликта. Субъекты и участники конфликта. Статусы, ранги и сила оппонентов. Исходные понятия причин и движущих сил конфликта: «неудовлетворенность», «социальная напряженность», «конфликтная установка», «конфликтное поведение», «окружающая среда».

Типология конфликтов. Модели поведения личности в конфликтной ситуации (конструктивная, деструктивная, конформистская) и их характеристика. Стратегии поведения личности в конфликте их преимущества и недостатки (сетка К.Томаса – Р. Килмена). Индивидуальная предрасположенность к конфликтам. Типы конфликтных личностей. Личностные качества, характеризующие конфликтную личность. Конфликтоустойчивость личности, ее сущность и характеристики.

Внутриличностные конфликты. Внутриличностный конфликт. Раздвоенность внутриличностного Я. Внутриличностный диалог. Внутриличностный конфликт как борьба двух равных по силе, но взаимоисключаюшихся тенденций в психике человека. Виды тенденций: позитивная - позитивная, негативная - негативная, негативная - позитивная.

Причины и источники внутриличностных конфликтов. Внешние причины: сложные условия жизни, материальные трудности, Социальная незащищенность, низкий социальный статус. Внутренние причины: неадекватная самооценка (заниженная, завышенная), сложности самореализации, завышенные ожидания, обшая неудоволетворенность.

Формы проявления внутриличностных конфликтов. Фрустрация. Стрессы. Конфликты. Кризисы. Агрессия. Регрессия. Активность. Неосознанный внутриличностный конфликт.

Социально-психологические типы поведения людей в конфликтных ситуациях. Склонность к агрессии. Склонность к компромиссу. Склонность к подчинению. Склонность к уходу от конфликта. Конфликтные и конфликтогенные люди. Индивидуальный порог толерантности.

Способы разрешения внутриличностных конфликтов. Адекватная оценка ситуации. Рефлексия. Описание ситуации. Выбор возможных вариантов. Принятие решения. Действие. Замена средств достижения цели. Замена цели. Переоценка ситуации. Способы разрешения неосознанного внутриличностного конфликта.

Зашита от стресса. Адекватная эмоциональная реакция на конфликт (конгруэнтность). Канализация агрессии (катарсис). Релаксация. Аутотренинг. Медитация.

Психологическая защита. Вытеснение. Рационализация. Обособление. Проекция. Сублимация.

Позитивные и негативные последствия внутриличностных конфликтов. Роль внутриличностного конфликта в становлении и развитии личности.

Межличностные конфликты. Взаимодействие и взаимозависимость людей. Потребности, интересы, ценности в межличностных отношениях. Статусы и роли. Проблемы доминирования. Социально-психологические проблемы межличностного взаимодействия.

Социально-психологические механизмы межличностного восприятия. Социально-психологическая рефлексия, транзакционный анализ. Типологизация отношений: представления, стереотипы, установки, позиции. Идентификация. Межличностная перцепция. Механизмы межличностной манипуляции.

Причины и мотивы возникновения межличностных конфликтов и их классификация. Столкновения по поводу интересов, целей, ценностей. Борьба за ограниченные возможности. Позиционные конфликты. Статусно-ролевые конфликты: вертикальные, горизонтальные, предметные, беспредметные. Мнимые противоречия. Социально-психологическая несовместимость.

Предупреждение межличностных конфликтов. Тактика избегания непосредственных контактов с конфликтными людьми. Анализ ситуации «за» и «против». Самоотстранение. Уход от конфликта. Отсрочка конфликта. Непосредственность общения.

Разрешение межличностных конфликтов. Налаживание коммуникаций. Признание наличия противоречий. Снятие эмоционального возбуждения. Определение предмета спора и границы взаимных претензий. Выявление позиций сторон. Поиск компромиссов. Заключение договоренностей.

Косвенные методы урегулирования межличностных конфликтов. Метод «выхода чувств». Метод «положительного отношения к личности*. Метод «вмешательства авторитетного третьего». Прием «обнаженная агрессия». Прием «принудительного слушания оппонента». Обмен позициями. Диалог. Готовность к разрешению конфликта. Децентрация.

Групповые конфликты. Внутригрупповые структуры и функции. Взаимодействие и взаимозависимость. Внутригрупповая структура. Виды структурных композиций. Статусно-ролевые, структурно-функциональные и иные позиции в группе. Связи и отношения. Иерархия доминирования. Проблемы лидерства и управления в группе.

Причины возникновения групповых конфликтов и их классификация. Конфликты интересов и целей. Ценностно-нормативные, статусно-ролевые и конфликты психологической несовместимости. Изменения и конфликты. Адаптационные конфликты. Борьба за лидерство в группе.

Разновидности мотивов конфликтного поведения в группе по Ч. Макклинтону: I) максимизация общего выигрыша (кооперация); 2) максимизация собственного выигрыша (индивидуализм); 3) максимизация относительного выигрыша (соперничество); 4) максимизация выигрыша другого (альтруизм); 5) минимизация выигрыша другого (агреесия); 6) минимизация различий между собственными и чужими выигрышами (равенство).

Конфликты между формальной и неформальной системами отношений в группе (организации). Различие интересов формальной организации и неформальной группы. Противоречия между функциями и личностями (индивидами). Персонификации конфликта. Роль лидеров в конфликтах между формальной и неформальной системами отношений. Межгрупповые конфликты и причины их возникновения. Социальная идентичность и социальное сравнение. Идентификация и противопоставление. Межгрупповая конкуренция и борьба.

Основные способы разрешения групповых конфликтов. Функции групповых конфликтов и их последствия.

Социальные конфликты. Определение понятий «социальный конфликт». Социально-трудовой конфликт как форма борьбы между различными социальными группами за экономические (материальные) ресурсы в сфере труда и распределения.

Основные механизмы функционирования капитала в обществе. Противоречия между трудом и капиталом. Сфера труда (производства) и сфера распределения (перераспределения) ресурсов. Относительная эффективность способа производства и типы распределительных систем.

Основные линии противоречий в социально-трудовых и социально-экономических конфликтах. Противоречия между работодателями и наемными работниками: уровень оплаты труда, своевременная выплата зарплаты, условия труда, проблемы занятости, социальные гарантии. Противоречия между предпринимателями и властными структурами. Противоречия между «социальным государством» и социальными группами граждан, находящихся на госбюджетном финансировании. Противоречия между различными профессиональными категориями граждан, обусловленные стремлениями перераспределения ресурсов в свою пользу. Противоречия между федеральным центром и регионами.

Причины возникновения и сущность социально-трудовых конфликтов. Действующие силы конфликта. Внешние и внутренние факторы стимулирования конфликта и динамика его развития.

Особенности социально-трудовых конфликтов в России. Низкая эффективность общественного производства. Антисоциальная направленность рыночных реформ. Коррумпированость чиновников. Антинародная приватизация государственной собственности. Криминализация экономики. Отсутствие доверия граждан к осуществляемому курсу реформ и к властным структурам. Трансформация социально-трудовых, социально-экономических конфликтов в социально-политические.

Способы прогнозирования социально-трудовых конфликтов. Определение интегрального коэффициента социальной напряженности. Использование «децильного» коэффициента для определения роста социальной напряженности. Конфликтологический мониторинг как способ прогнозирования социально-трудовых конфликтов.

Формы проявления социально-трудовых конфликтов.

Опыт урегулирования социально-трудовых конфликтов в развитых странах. Договорная система отношений между работодателями (союзами предпринимателей) и наемными работниками (профсоюзами). Двухсторонние и трехсторонние договоры. Система социального партнерства.

Способы урегулирования социально-трудовых конфликтов.

Роль социально-трудовых конфликтов в развитии общества.

Политические конфликты. Определение понятия «политический конфликт». Власть как средство и способ управления другими людьми и достижения своих целей. Борьба за власть и властные полномочия в обществе. Особенности политического конфликта.

Общество и государство - грани согласия и противоречий. Политический режим и социально-политические, социально-экономические и идеологические противоречия в обществе. Социальная стратификация (дифференциация) общества как основной фактор неравенства в распределении ресурсов между различными социальными группами и слоями. Экономическое, социальное, политическое неравенство как факторы социальной напряженности и конфликтности в обществе.

Типология политических конфликтов. Горизонтальные политические конфликты: борьба за власть и властные полномочия в рамках существующего режима. Виды горизонтальных политических конфликтов. Открытые, закрытые, позиционные конфликты. Вертикальные политические конфликты: статусно-ролевые, режимные.

Зависимость форм борьбы в политическом конфликте от типа существующего в обществе политического режима.

Причины возникновения режимных политических конфликтов. Ущемление базовых социально-экономических и политических потребностей и интересов значительной части населения страны: кризис естественного социально-экономического развития общества; трудности реформирования социально-политической системы общества; явные просчеты в социально-экономической политике власть имущих (некомпетентность); нежелание правящей элиты учитывать базовые интересы и потребности подвластных классов и социальных слоев; осознание (восприятие) подвластными социальными слоями и классами существующей политической системы распределения ресурсов (в том числе и власти) как несправедливой и незаконной. Различия в опенках, ценностных ориентациях, целях и представлениях о политическом и социально-экономическом состоянии и направлении развития общества (различия политических культур).

Урегулирование и разрешение политических конфликтов. Создание общего правового поля. Максимальная институционализа-ция политических конфликтов. Создание механизмов урегулирования конфликтов. Конституционные способы урегулирования политических конфликтов: создание согласительных комиссий; обращение в Конституционный Суд; отставка правительства; роспуск парламента и назначение досрочных парламентских выборов; организация и проведение референдума по спорным вопросам и др. Урегулирование политических конфликтов между федеральным центром и субъектами федерации: создание единой законодательной базы; заключение договоров о разделе полномочий между центром и отдельными субъектами федерации. Силовые методы разрешения политических конфликтов. Революция и гражданская война как формы проявления и способы разрешения вертикальных политических конфликтов.

Понятие легитимности (законности) и нелегитимности (незаконности) форм и методов ведения политической борьбы и способов урегулирования политических конфликтов. Функции политических конфликтов в обществе.

Конфликты в организациях. Структура организации. Организационно-технологическая, социально-экономическая, административно-управленческая, внеформальная, социально-психологическая и социально-культурная подсистемы производственной организации. Трудовой коллектив как формальная (формализованная) общность людей.

Классификация возникающих в организации конфликтов. Горизонтальные, вертикальные, производственные, бытовые, межличностные, межгрупповые, статусно-ролевые, позиционные, открытые, закрытые, конструктивные, деструктивные и другие виды конфликтов.

Функции конфликтов в развитии и упадке организации.

Причины возникновения конфликтов в организации. Объективные причины: плохая организация труда, слабая материально-техническая база, недостатки финансирования, неблагоприятные внешние условия. Субъективные причины: субъективные особенности, состояния и позиции членов организации. Рассогласование интересов. Неоправдавшиеся ожидания. Статусно-ролевая и психологическая несовместимость. Реформирование организации и конфликты.

Предупреждение конфликтов в организации. Прогнозирование и моделирование конфликтных ситуаций. Выявление источников роста социальной напряженности. Измерение интегрального коэффициента социальной напряженности. Выявление основных причин неудовлетворенности. Определение приоритетов и разрешении противоречий.

Урегулирование и разрешение конфликтов в организации. Диагностика конфликта. Установление источников и проблем. Правовое обеспечение в процессе

институционализации и легитимизации конфликта. Выбор методов и средств урегулирования конфликта. Переговоры. Арбитраж. Силовые методы урегулирования конфликта. Роль неформальных лидеров в урегулировании конфликтов.

Управление конфликтами. Развитие системы социального партнерства. Вовлеченность и сопричастность. Делегирование полномочий. Обеспеченность информацией. Развитие коммуникаций. Сопричастный менеджмент.

Семейные конфликты. Структура семейных отношений. Кризисные периоды в развитии семьи. Кризисные, конфликтные, проблемные, невротические семьи. Причины супружеских конфликтов. Формы конфликтного поведения супругов. Психотравмирующие последствия супружеских конфликтов. Профилактика и разрешение супружеских конфликтов. Конфликты в отношениях родителей и детей. Причины возникновения и факторы, провоцирующие конфликты между родителями и детьми. Конфликты между «различными поколениями», их причины, особенности, формы протекания и разрешение. Особенности психологической помощи в разрешении и профилактике семейных конфликтов.

Конфликты в сфере управления. Общая характеристика процесса управления. Предпосылки конфликтных отношений и типы конфликтов в сфере управления.

Особенности конфликтов между руководителями и подчиненными. Способы предупреждения и разрешения конфликтов в сфере управления. Правильный подбор и расстановка кадров как средство предупреждения конфликтов в сфере управления.

Конфликты в сфере учебной деятельности. Предпосылки конфликтных отношений в учебной деятельности. Причины возникновения конфликтных отношений между преподавателями (учителями) и учащимися, преподавателями (учителями) и родителями, конфликтов в педагогическом и ученическом коллективах. Особенности протекания конфликтов в условиях учебной деятельности, их разрешение и профилактика. Особенности психологической помощи в разрешении и профилактике конфликтов в учебной деятельности.

Глобальные и региональные конфликты. Общая характеристика глобальных конфликтов и их причин. Типы глобальных конфликтов. Понятие региональных конфликтов, их субъекты, причины возникновения. Особенности внутригосударственных, межгосударственных конфликтов и возможные пути их урегулирования и предотвращения.

Межэтнические конфликты. Определение понятия «этничность». Национально-этнические особенности - большие социальные группы с характерными для них общими признаками. Объективные и субъективные индикаторы этничности. Этническое самосознание как субъективный индикатор этнической самоидентификации человека. Национально-этнические стереотипы. Этнический эгоцентризм.

Классификация межэтнических конфликтов. Международные, внешние конфликты. Конфликты между центром и национально-этническими субъектами. Межрегиональные и местные конфликты. Классификация межэтнических конфликтов в зависимости от причин и мотивации их возникновения: социально-экономические, политические, социокультурные, территориально-статусные, социально-психологические и другие. Типы межэтнических конфликтов в зависимости от форм противоборства.

Причины возникновения межэтнических конфликтов.

Роль национально-этнической элиты в стимулировании обострения межэтнических противоречий.

Особенности развития межэтнического конфликта. Механизм трансформации социальных конфликтов в межэтнические. Идеологическое «обеспечение» межэтнического конфликта. Двойной стандарт к «своим» и «чужим». Этнический эгоизм, подавление инакообразия. Феномен «мифологического мышления». Эмоцио-генность межэтнического конфликта.

Динамика развития межэтнического конфликта. Образование «воронки противостояния», формирование образа «врага». Возникновение в межэтническом восприятии антидвойников - « одномерных человеков» или «недочеловеков». Принцип «зеркального отражения» или «война двойников».

Способы предупреждения и урегулирования межэтнических конфликтов. Разработка и принятие общих «правил игры» в межэтнических отношениях. Соблюдение принципа единого и полного гражданства для всех жителей страны. Создание службы «конфликтологический мониторинг» в межэтнических отношениях.

Стадии разрешения межэтнического конфликта. Прекращение насильственных действий. Институционализация конфликта-Диалог. Посредничество. Арбитраж. Обязательный арбитраж.

Урегулирование конфликта методом «подавления силой». Роль государства в урегулировании межэтнических конфликтов.

Последствия межэтнических конфликтов.

Управление конфликтами. Методы предупреждения и профилактики конфликта. Способы урегулирования и разрешения конфликтов. Социальное партнерство как форма сотрудничества в решении проблем социально-экономического развития и профилактики конфликтов в области трудовых отношений. Роль руководителя в системе управления конфликтами.

Основы предупреждения конфликтов. Профилактика конфликтов путем создания объективных организационно-управленческих и социально – психологических условий, препятствующих возникновению предконфликтных ситуаций, устранению личностных причин конфликтов. Конфликтологическое обучение техникам эффективной коммуникации в конфликтной ситуации. (Д. Корнелиус, С. Фэйр, Дж. Скотт, Д. Дэн, М. Литвак и др.). Укрепление психического здоровья личности, профилактика стрессов.

Основы успешного разрешения конфликтов. Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов. Формы общения, способствующие разрешению конфликтов: переговоры, посредничество, арбитраж и миротворчество и т.д. Переговоры как способ конструктивного разрешения конфликта. Переговорный процесс, его сущность и функции. Психологические механизмы и технологии переговорного процесса. Стратегии и тактики поведения личности в переговорном процессе. Модель ведения переговоров Р. Фишера и У. Юри. Модель построения взаимоотношений в процессе переговоров (Р. Фишер, С. Браун). Деструктивная тактика оппонента и способы ее нейтрализации. Техника «психологического айкидо» М. Литвака. Посредничество и арбитраж как способы урегулирования конфликтных отношений.

5.2 Темы дисциплины и виды занятий (технологическая карта)

№ п/п	Темы	Всего часов	Аудиторные занятия				Самост. Работа
			лекции	семин. занятия	практ. занятия	лабор. работы	

Основные характеристики теории конфликтологии							
1.	Предмет задачи и методы конфликтологии	9	1	2			6
2.	Структура конфликта и стили конфликтного поведения	9	1	2			6
Типология конфликтов							
3.	Типология конфликтов	9	1	2			6
4.	Психологические особенности поведения личности в конфликте	9	1	2			6
Управление конфликтами							
5.	Методы предупреждения и профилактики конфликтов	9	1	2			6
6.	Способы урегулирования и разрешения конфликтов	9	1	2			6
7.	Социальное партнерство профилактики конфликтов	9	1	2			6
8.	Роль руководителя в системе управления конфликтами	9	1	2			6
		72	8	16			48
Форма итогового контроля							зачет

5.3. Перечень вопросов по практическим занятиям

Семинар 1. Возникновение и развитие конфликтологии (2 часа)

1. Основные этапы эволюции конфликтологических взглядов в истории философии.
2. Теоретические и социально-исторические предпосылки формирования конфликтологии.
3. Основные методы конфликтологии и принципы исследования конфликтов.
4. Становление конфликтологии как относительно самостоятельной дисциплины.
5. Современные проблемы развития конфликтологии.

Семинар 2. Характеристика конфликта как социального феномена (2 часа)

1. Сущность конфликта и его структура.
2. Определение основных структурных элементов конфликта.
3. Классификация конфликтов.
4. Причины возникновения конфликтов.
5. Динамика конфликта.

Семинар 3. Теории поведения личности в конфликте (2 часа)

1. Основные модели поведения личности в конфликтном взаимодействии.
2. Основные стратегии поведения в конфликте и их характеристика.
3. Типы конфликтных личностей.

Семинар 4. Разрешение конфликта (4 часа)

1. Тактика избегания конфликта и метод насилия.
2. Два подхода к разрешению конфликта: «выигрыш-проигрыш»; «выигрыш-выигрыш».
3. Основные механизмы осуществления тактики взаимного выигрыша.
4. Универсальные средства разрешения конфликтов и его результаты.

Семинар 5. Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте (2 часа)

1. Понятие технологий эффективного общения и их основное содержание.
2. Технологии рационального поведения в конфликте.
3. Основные способы избавления от гнева Д. Скотт.
4. Правила самоконтроля эмоций.

Семинар 6. Психология переговорного процесса по разрешению конфликта (2 часа)

1. Основное содержание переговорного процесса
2. Модели поведения партнеров в переговорном процессе.
3. Манипулятивные технологии в переговорном процессе и противодействие им.
4. Технологии стратегий и тактик в переговорном процессе.

Семинар 7. Внутриличностные конфликты (2 часа)

1. Основные подходы к пониманию и виды внутриличностного конфликта.
2. Генезис внутриличностного конфликта и особенности его переживания.
3.Последствия внутриличностных конфликтов.
4. Условия предупреждения, факторы и механизмы разрешения внутриличностных конфликтов.
5. Суицид как деструктивный способ выхода из внутриличностного конфликта.

Семинар 8. Межличностные конфликты (2 часа)

1. Особенности межличностного конфликта и сферы его проявления.
2. Управление межличностными конфликтами.
3. Причины межличностных конфликтов в обществе.
4.. Причины межличностных конфликтов в семье.
5. Причины межличностных конфликтов по В. Линкольну.
6. Межличностные конфликты в зависимости от взаимной направленности субъектов в личностных отношениях.

Семинар 9. Конфликты в обществе (2 часа)

1. Понятие конфликтов в обществе.
2. Экономические конфликты.
3. Политические конфликты.
4. Социальные конфликты.
5. Конфликты в духовной сфере общества (духовные конфликты).

Семинар 10. Конфликты в семье (2 часа)

1. Понятие семейных конфликтов и их особенности.
2. Классификация семейных конфликтов
3. Кризисные периоды в развитии семьи.
4. Предупреждение и разрешение семейных конфликтов.

Семинар 11. Конфликты в сфере управления (2 часа)

1. Понятие управления и управленческих конфликтов
2. Источники конфликтов в сфере управления.
3. Классификация конфликтов в сфере управления.
4. Специфика форм проявления управленческих конфликтов.

5. Предупреждение и разрешение управленческих конфликтов.

Семинар12. Педагогическая конфликтология (2 часа)

1. Особенности педагогических конфликтов.
2. Основные виды педагогических ситуаций и конфликтов:
а) ситуации и конфликты деятельности
б) ситуации и конфликты поступков
в) ситуации и конфликты отношений
3. Конфликты в дошкольном возрасте.
4. Конфликты в школьном возрасте.
5. Конфликты в подростковом возрасте.

Семинар 13. Межэтнические конфликты (2 часа)

1. Определение понятия «межэтнических конфликтов».
2. Классификация межэтнических конфликтов.
3. Причины возникновения межэтнических конфликтов.
4. Особенности развития межэтнических конфликтов.
5. Способы предупреждения и урегулирования межэтнических конфликтов.
6. Последствия межэтнических конфликтов.

5.4 Самостоятельная работа по психологии

Проверка выполнения плана самостоятельной работы проводится на практических занятиях, аттестаций, на индивидуальных занятиях.

Самостоятельная работа студентов по курсу призвана не только закреплять и углублять знания, полученные на аудиторных занятиях, но и способствовать развитию у студентов творческих навыков, инициативы, умению организовать свое время.

При выполнении плана самостоятельной работы студенту необходимо прочитать теоретический материал не только в учебниках и учебных пособиях, указанных в библиографических списках, но и познакомиться с публикациями в периодических изданиях.

Студенту необходимо творчески переработать изученный самостоятельно материал и представить его для отчета в форме реферата, эссе и др.

Все виды самостоятельной работы и планируемые на их выполнение затраты времени в часах исходят из того, что студент достаточно активно работал в аудитории, слушая лекции и изучая материал на лабораторных занятиях. По всем недостаточно понятым вопросам он своевременно получил информацию на консультациях.

В случае пропуска лекций и практических занятий студенту потребуется сверхнормативное время на освоение пропущенного материала.

Для подготовки к практическим занятиям нужно рассмотреть контрольные вопросы, при необходимости обратиться к рекомендуемой учебной литературе, записать непонятные моменты в вопросах для уяснения их на предстоящем занятии.

Если материал понятен, то затрачивать время на консультации, проводимые обычно перед экзаменом, совсем необязательно. На консультацию нужно идти лишь с целью уяснения непонятного.

Наименование темы	Содержание работы	Количество часов	Форма отчетности	Срок контроля
1.Возникновение и развитие конфликтологии	Подготовка к семинару	4	Обсуждение проблемных вопросов	Семинарское занятие № 1
2.Характеристика	Подготовка к	4	Обсуждение	Семинарское

конфликта как социального феномена	семинару		проблемных вопросов	занятие № 2
3.Теории поведения личности в конфликте	Подготовка к семинару	2	Обсуждение проблемных вопросов	Семинарское занятие № 3
	Подготовка конспекта	2	Конспект	Семинарское занятие № 3
4.Разрешение конфликта	Подготовка конспекта	2	Конспект	Семинарское занятие № 4
	Подготовка презентаций	2	Презентация	Семинарское занятие № 4
5.Технологии эффективного общения и рационального поведения в конфликте	Подготовка к семинару	4	Обсуждение проблемных вопросов	Семинарское занятие № 5
6. Психология переговорного процесса по разрешению конфликта	Подготовка к семинару	4	Обсуждение проблемных вопросов	Семинарское занятие № 6
7.Внутриличностные конфликты	Подготовка к семинару	2	Обсуждение проблемных вопросов	Семинарское занятие № 7
	Составление тезауруса по теме	2	тезаурус	Семинарское занятие № 7
8. Межличностные конфликты	Подготовка к семинару	2	Обсуждение проблемных вопросов	Семинарское занятие № 8
	Подготовка реферата	2	Реферат	Семинарское занятие № 8
9.Конфликты в обществе	Подготовка презентации	4	Презентация	Семинарское занятие № 9
10. Конфликты в семье	Составление таблицы	2	Таблица	Семинарское занятие № 10
	Подготовка к «Мозговому штурму»	2	«Мозг Подготовка к «Мозговому штурму»овой штурм»	Семинарское занятие № 10
11. Конфликты в сфере управления	Подготовка к семинару	4	Деловая игра	Семинарское занятие № 11
12. Межэтнические конфликты	Подготовка презентации	4	Презентация	Семинарское занятие № 13
Итого самостоятельная работа		48		

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Основная литература:

1 Зеленков, М. Ю. Конфликтология.Электронный ресурс] : учебник / М. Ю. Зеленков. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Дашков и К, 2012. - 324 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114168 (22.03.2016).

Дополнительная литература:

1. Кильмашкина, Т. В. Конфликтология. Социальные конфликты [Электронный ресурс] : учебник для вузов / Т. В. Кильмашкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. текстовые дан. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 288 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115392 (22.03.2016).

2. Карташов Я.П. Конфликтология [Электронный учебник] : монография / Я. П. Карташов, 2010, Лаборатория книги. - 142 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87244 (22.03.2016).

3. Цыбульская, Марина Владимировна. Конфликтология [Электронный учебник] : учебно-практическое пособие / М. В. Цыбульская, 2010, Евразийский открытый институт. - 312 с. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90951 (22.03.2016).

.

7. Образовательные технологии

7.1 Использование информационных технологий

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ. Включает полнотекстовые базы данных диссертаций. http://diss.rsl.ru

.

2. http://www.cir.ru Университетская информационная система Россия. УИС РОССИЯ.

3. www.public.ru Интернет-библиотека СМИ Public.ru.

7.2 Применение активных методов обучения

Активные методы обучения – это способы активизации учебно-познавательной деятельности студентов, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом, когда активен не только преподаватель, но активны и студенты. Активные методы обучения предполагают использование такой системы методов, которая направлена главным образом, не на изложение преподавателем готовых знаний и их воспроизведение, а на самостоятельное овладение студентами знаний в процессе активной познавательной деятельности. В настоящее время не существует единого взгляда на проблему классификации методов активного обучения, и любая из классификаций имеет как преимущества, так и недостатки, которые необходимо учитывать на стадии выбора и в процессе реализации конкретных методов обучения. Чаще всего их делят на имитационные и неимитационные, игровые и неигровые методы. Среди них: активная (проблемная) лекция, лекция-визуализация, круглый стол, деловая игра, дискуссия, пресс-конференция, мозговая атака, педагогические кластеры, игровое проектирование, анализ конкретных ситуаций, поисковая лабораторная работа, коллективная мыслительная деятельность, метод проектов и т.д.

Лекция визуальная, лекция – презентация (слайдовый материал). Современная лекция уже почти немыслима без использования презентации, подготовленной как минимум с помощью программы PowerPoint.

Под такой презентацией понимается последовательность экранов (слайдов), на которых могут быть текстовые материалы и визуальные материалы (рисунки, фотографии, диаграммы, видеоролики). Кроме того, показ слайдов может сопровождаться звуковыми эффектами (музыкой, речью диктора, шумовым оформлением).

Создание презентации состоит из трех этапов: планирование, разработка и репетиция презентации.

Планирование презентации – это многошаговая процедура, включающая определение целей, изучение аудитории, формирование структуры и логики подачи материала.

При подготовке презентации самое важное – определить набор конкретных идей, которые необходимо донести до слушателей. Чтобы усилить влияние этих идей, нужно осуществить подбор дополнительной информации. Такой дополнительной информацией могут быть: примеры, сравнения, цитаты, открытия, статистика, графики, аудио- и видеоматериалы, экспертные оценки.

Разработка логики подачи материала является важным моментом планирования презентации. Для того чтобы логика подачи материала не нарушалась, а слушателям было легко за ней следить, необходимо продумать переходы: от вступления к основной части презентации, от одной основной идеи к другой, от одного слайда к другому. Переход – это связь между окончанием одной важной идеи и началом другой.

Обязательно продумайте, каким образом вы будете давать аудитории понять, что вы закончили обсуждение одного тезиса и переходите к следующему.

Помогите слушателям сформулировать для себя понимание того, как увязаны в вашем выступлении эти части.

С помощью переходов создается естественный ход презентации, что позволяет аудитории легко следить за вашим рассказом. Для обозначения перехода можно: использовать короткие фразы, найти привлекающее внимание высказывание, привести актуальную статистику, использовать шутку или шокирующее заявление, выдержать паузу, изменить тон голоса.

Другим важным моментом планирования презентации является создание структуры основной части. Очень важно, чтобы за структурой презентации стояла логика подачи материала. Только тогда можно говорить с уверенностью о том, что ваши идеи будут понятны слушателям.

Материал можно излагать: в хронологическом порядке, в порядке приоритета, в территориальном порядке, в тематической последовательности, структурируя его по принципу «проблема-решение». Какой бы метод вы ни выбрали, самое главное, чтобы он соотносился именно с вашим материалом. Подкрепляйте ваши идеи дополнительной информацией в виде примеров, цитат, статистики, историй, определений, сравнений и т.д.

Подготовка яркого и запоминающегося заключения – последний шаг планирования презентации. Хорошее заключение очень важно для успеха всей презентации.

Еще раз выскажите основную мысль вашей презентации. «Бросьте вызов» аудитории. Призовите к действию или пригласите на следующую презентацию.

Ниже приведены ключевые составляющие заключения: яркое высказывание – переход к заключению; повторение основных идей презентации; подведение итогов; короткое и запоминающееся высказывание в конце.

Ваше заключение должно быть позитивным и уверенным.

Избегайте в заключение изменения стиля ведения презентации; признания в том, что вы что-то забыли рассказать; заключения без подведения итогов; извинений; бессвязной речи.

Так же как и для вступлений, существует несколько типов заключений: возвращение к теме вступления; призыв к действиям; «вызов»; рассказ о том, что последует за этой презентацией.

При разработке презентации необходимо продумать методологические особенности подготовки слайдов презентации, включая вертикальную и горизонтальную логику, содержание и соотношение текстовой и графической информации. Затем осуществляется заполнение слайдов информацией, причем уже в момент заполнения вы понимаете, что здесь вы должны будете показать материал единым куском, а вот здесь – части материала должны будут появляться одна за другой, по мере необходимости.

Только вы решаете, что показывать, в какой последовательности. Однако необходимо учитывать расстояние от слушателя (зрителя) до экрана, вы не можете делать слишком мелкий текст на слайдах, поскольку он не будет виден слушателям.

Вы должны очень четко структурировать ваш материал. На слайды вы должны помещать только опорные тезисы вашего выступления, которые вы должны в ходе выступления раскрывать и развивать.

Анимация полезна как способ постепенного появления тезисов на экране.

Поскольку лекция относится к официальному типу презентации, здесь необходимы строгий дизайн, выдержанность, единый шаблон оформления для всех слайдов.

Возможные анимационные эффекты строго дозированы. Развлекательный элемент сведен к минимуму. При этом вы должны учитывать, что одна из ваших задач – расположить аудиторию к себе, то есть воздействовать не только на сознание, но и на эмоции – одним из способов такого воздействия является четкое структурирование, минимум вводных слов, крупный текст (люди не напрягаются, читая ваши слайды). Обязательно подведение итогов в конце лекции, а если есть возможность, то имеет смысл давать краткие выводы по ходу дела.

Вы должны учитывать, что человеческому сознанию требуется некоторое время, чтобы просто осознать картинку, которая перед ним появилась.

Обычно слайд должен демонстрироваться на экране не менее 10-15 секунд.

Если какая-то картинка (или слайд целиком) появилась на 5 секунд, вы не дали возможности ее рассмотреть и тут же сменили ее другой, то аудитория не будет вами довольна: она будет считать, что вы ее подгоняете!

Если на появившемся слайде сразу приводится сложная диаграмма, а вы начинаете тут же ее обсуждать, то подсознательное раздражение слушателей вам обеспечено. Необходимо проговорить вводные слова (на этой диаграмме приводится то-то и то-то, зеленым отмечены показатели А, синим – показатели Б). Вы должны дать время аудитории вчитаться и всмотреться в диаграмму.

Вы должны учитывать, что в ходе выступления вы можете волноваться. Это может привести либо к «проглатыванию» каких-то кусков текста (что уменьшает широту представленного материала), либо к повторам и излишним вводным словам.

С этими опасностями нужно бороться четким структурированием и «выбрасыванием» на слайд всех тезисов вашего доклада, не оставляя ничего важного за кадром.

Репетиция презентации – это проверка и отладка созданного изделия. Вы проверяете, насколько удачно вы смонтировали материал, насколько уместны ваши переходы от слайда к слайду. В конце концов, вы как бы смотрите на себя со стороны и спрашиваете себя: а насколько я и моя презентация эффективны, насколько мы достигаем намеченной цели?

Деловая игра. Предполагает создание нескольких команд, которые соревнуются друг с другом в решении той или иной задачи.

«Мозговой штурм» («brainstorm») представляет собой интерактивную технологию для ознакомления студентов с психологическими особенностями ведения спора, дискуссии и полемики. Суть дискуссии в виде **«мозгового штурма»** заключается в том, что для выработки коллективного решения группа разбивается руководителем (преподавателем) на две части: «генераторов идей» и «критиков». На первом этапе дискуссии действуют «генераторы идей», задача которых состоит в том, чтобы набросать как можно больше разнообразных предложений относительно решения обсуждаемой проблемы. На втором этапе в дело вступают «критики», которые начинают сортировать поступившие предложения: отсеивают совершенно непригодные, откладывают спорные, безусловно принимают очевидные удачи. При повторном анализе спорные предложения обсуждаются, и из них удерживается также максимум возможного. В конечном итоге группа получает довольно богатый набор различных вариантов решения проблемы.

.

Тема занятия	Форма проведения	Количество часов	Компетенции
Структура конфликта и стиля конфликтного поведения	Слайд презентация, (лекция)	2	ОК-5
Конфликты в сфере управления	Деловая игра (семинар)	2	ОК-5
Психологические особенности поведения личности в конфликте	Слайд презентация, (семинар)	2	ОК-5
Конфликты в семье	«Мозговой штурм» (семинар)	2	ОК-5

8. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для проведения занятий используется аудитория, оснащенная следующим оборудованием: мультимедийный проектор, экран.

9. **Контроль знаний студентов**

9.1. **Для организации текущего контроля и самоконтроля используются:**

- Анализ навыков студентов по составлению **конспектов лекций** и **тетрадей по практическим занятиям** для выявления степени усвоения лекционного материала и умения конспектировать исследовательскую литературу.
- **Аннотация**

Студент должен составить аннотации. Объем аннотаций (не менее 4000 зн.), оцениваться овладение студентом нормами библиографического описания текста, умение выделить основные положения текста, ставить к нему вопросы, определять степень аргументированности исследовательских позиций, графически организовать прочитанный материал к исследовательской литературе, которая перечислить и кратко охарактеризовать основные положения текста, давать выходные данные (автор, название, место и время издания) по библиографическим стандартам

Методические указания к подготовке и написанию реферата и эссе

Реферат – краткое изложение содержания книги, статьи и т.п., представленное в виде текста. Тема реферата выбирается студентом самостоятельно из заданного перечня тем рефератов или предлагается студентом по согласованию с преподавателем. Реферат по

истории психологии должен включать титульный лист, оглавление, введение, основную часть, заключение, список использованной литературы и приложения (если имеются). Титульный лист включает в себя необходимую информацию об авторе: название учебного заведения, факультета, тему реферата; ФИО автора, номер группы, данные о научном руководителе, город и год выполнения работы.

Образец оформления титульного листа

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Горно-Алтайский государственный университет»
Психолого-педагогический факультет
Кафедра психологии личности

РЕФЕРАТ ПО ВОЗРАСТНОЙ ПСИХОЛОГИИ
(название темы)

Выполнил: студент 1111 гр.
Иванов И.И.
Научный руководитель:
Бондаренко М.А., ст. преподаватель

Горно-Алтайск – 2016

Во введении необходимо обозначить обоснование выбора темы, ее актуальность, объект и предмет, цель и задачи исследования. В основной части излагается сущность проблемы и объективные научные сведения по теме реферата, дается критический обзор источников, собственные версии, сведения, оценки. По мере изучения литературы на отдельных листах делаются краткие выписки наиболее важных положений, затем они распределяются вопросам плана. Очень важно, чтобы было раскрыто основное содержание каждого вопроса. После того, как реферат готов, необходимо внимательно его прочитать, сделав необходимые дополнения и поправки, устранить повторение мыслей, выправить текст. Текст реферата должен содержать адресные ссылки на научные работы. В этом случае приводится ссылка на цитируемый источник, состоящая из фамилии автора и года издания, например (Петров, 2008). В заключении приводятся выводы, раскрывающие поставленные во введении задачи. При работе над рефератом необходимо использовать не менее трех публикаций. Список литературы должен оформляться в соответствии с общепринятыми библиографическими требованиями и

включать только использованные студентом публикации. Объем реферата должен быть не менее 12 и более 30 страниц машинописного текста через 1,5 интервала на одной стороне стандартного листа А4 с соблюдением следующего размера полей: верхнее и нижнее -2, правое – 1,5, левое – 3 см. Шрифт – 14. Реферат может быть и рукописным, написанным ровными строками (не менее 30 на страницу), ясно читаемым почерком. Абзацный отступ – 5 печатных знаков. Страницы нумеруются в нижнем правом углу без точек. Первой страницей считается титульный лист, нумерация на ней не ставится, второй – оглавление.

- Написание реферата: (на выбор)
- **Эссе**

В рамках написания эссе у студента формируются следующие компетенции:

- четко и грамотно формулировать мысли,
- структурировать информацию,
- использовать основные категории анализа,
- выделять причинно-следственные связи,
- иллюстрировать понятия соответствующими примерами,
- аргументировать свои выводы.

- **Тематические таблицы** по учебной литературе и картографическим материалам, которые позволяют оценить умение студента работать с учебной литературой и картами (выбирать, структурировать информацию, размещать ее в хронологической последовательности);
- **Тестирование**, которое позволяет оценить знание фактического материала, умение логически мыслить, способность к рефлексии и творчески подходить к решению поставленной задачи.

Проводится 2 раза в семестр (промежуточный и итоговый). При проверке знаний, умений, качества овладения компетенциями используются две группы тестов:

а) тесты специальных способностей и достижений (задания с несколькими вариантами выбора).

в) тесты со свободными ответами (предполагают элементы творчества и личностного самовыражения, проявляют сверх нормативные знания и умения учащихся).

- **Кейс-метод.** В России кейс-метод (CASE-технологии) хорошо известен разработчикам информационных систем и баз данных. Название кейс-метода происходит от английского слова «кейс» – папка, чемодан, портфель (можно перевести и как «случай, ситуация»). Под кейсом при этом понимается текст (до 25-30 страниц), который описывает ситуацию, некогда имевшую место в реальности, в этом его отличие от иных ситуационных заданий, например деловой игры. Кейсы могут быть представлены студентами в самых различных видах: печатном, видео, аудио, мультимедиа. Проблема, рассматриваемая в кейсе, должна быть понятной, связанной с будущей профессиональной деятельностью студентов. Обсуждением проблемы, представленной в кейсе, руководит преподаватель.

Цели кейс-метода состоят в следующем:

- активизация студентов, что, в свою очередь, повышает эффективность профессионального обучения; повышение мотивации к учебному процессу;
- приобретение навыков анализа различных профессиональных ситуаций;
- отработка умений работы с информацией, в том числе умения затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации;
- моделирование решений, представление различных планов действий;
- приобретение навыков принятия наиболее эффективного решения на основе коллективного анализа ситуации;
- приобретение навыков четкого и точного изложения собственной позиции в устной и письменной форме, защиты собственной точки зрения;

- приобретение навыков критического оценивания различных точек зрения, самоанализа, самоконтроля и самооценки.
Структура и содержание кейса:
- предъявление темы программы и учебного занятия, проблемы, вопросов, задания;
- подобное описание практических ситуаций;
- сопутствующие факты, положения, варианты, альтернативы;
- учебно-методическое обеспечение:
- наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал;
- рекомендации «Как работать с кейсом»;
- литература основная и дополнительная;
- режим работы с кейсом;
- критерии оценки работы по этапам.
Порядок (алгоритм) работы по кейс-методу:
1 Подготовка к занятию преподавателем и студентами.
2 Организационная часть. Выдача кейса.
3 Индивидуальная самостоятельная работа студентов с кейсом.
4 Проверка усвоения теоретического материала по теме.
5 Работа студентов в микрогруппах.
6 Дискуссия (коллективная работа студентов).
7 Оформление студентами итогов работы.
8 Подведение итогов преподавателем.

Презентация – представление подготовленного содержательного сообщения. Отличительной особенностью презентации является ее интерактивность: сообщение делается в режиме диалога с участниками. Цели презентации: каждое деловое общение предполагает точное формулирование целей, которые должны быть достигнуты.

Критерии оценки презентации студента: информативность, дизайн, применение логики исследования, актуальность, глубина**.**

9.2 Формы промежуточного контроля
10 Примерный перечень вопросов к зачету

№	Вопросы к экзамену	ОК-5
1.	Проблематика, предмет и задачи конфликтологии.	+
2.	Конфликтология в системе наук.	+
3.	Предпосылки формирования конфликтологических идей.	+
4.	История становления конфликтологии.	+
5.	Особенности и этапы развития зарубежной конфликтологии.	+
6.	Особенности и этапы развития конфликтологии в России.	+
7.	Теория трансактного анализа Э. Берна.	+
8.	Понятие конфликта, его сущность.	+
9.	Основные структурные элементы конфликта.	+
10.	Причины возникновения и функции конфликтов.	+
11.	Динамика конфликтов.	+
12.	Методы исследования конфликтности и конфликтных ситуаций.	+
13.	Типология и классификация конфликтов.	+
14.	Условия и факторы конструктивного разрешения конфликтов.	+

15.	Модели поведения личности в конфликтной ситуации	+
16.	Методика организации конфликтного исследования (управление конфликтами).	+
17.	Стратегии поведения в конфликте, их преимущества и недостатки	+
18.	Индивидуальная предрасположенность к конфликту. Типы конфликтных личностей.	+
19.	Формы общения, способствующие разрешению конфликтов: переговоры, посредничество, арбитраж, миротворчество.	+
20.	Общая характеристика внутриличностного конфликта.	+
21.	Основные психологические концепции и подходы к пониманию внутриличностного конфликта.	+
22.	Основные виды, формы проявления, симптомы и особенности переживания внутриличностных конфликтов.	+
23.	Способы разрешения внутриличностных конфликтов.	+
24.	Суицид как деструктивный способ выхода из внутриличностного конфликта.	+
25.	Проблема профилактики суицидов.	+
26.	Психологические условия предупреждения и разрешения внутриличностного конфликта.	+
27.	Общая характеристика и основные подходы в изучении межличностного конфликта.	+
28.	Признаки и формы проявления межличностного конфликта, их причины и способы разрешения.	+
29.	Общая характеристика групповых конфликтов, их особенности и структура.	+
30.	Причины возникновения, профилактика и способы разрешения группового конфликта.	+
31.	Социальные конфликты, общая характеристика и пути разрешения.	+
32.	Экономические конфликты, общая характеристика и пути разрешения.	+
33.	Политические, общая характеристика и пути разрешения.	+
34.	Нравственные (духовные), общая характеристика и пути разрешения	+
35.	Понятие семенных конфликтов, их особенности и классификация.	+
36.	Кризисные периоды в развитии семьи причины супружеских конфликтов.	+
37.	Причины конфликтов между родителями и детьми.	+
38.	Психологическая помощь в разрешении и профилактике семейных конфликтов.	+
39.	Предупреждение и разрешение семейных конфликтов.	+
40.	Взгляды на конфликт в возрастной и педагогической психологии.	+
41.	Особенности конфликтов в педагогическом коллективе.	+
42.	Особенности протекания конфликтов в условиях	+

	учебной деятельности (учитель – ученик, учитель - родители).	
43.	Психологической помощи в разрешении конфликтов в сфере учебной деятельности.	+
44.	Общая характеристика и основные противоречия в сфере управления.	+
45.	Классификацию конфликтов в сфере управления.	+
46.	Конфликтов между руководителями и подчиненными, их особенности.	+
47.	Способы предупреждения и разрешения конфликтов в сфере управления.	+
48.	Региональные общая характеристика и пути разрешения.	+
49.	Классификация и управление региональными конфликтами.	+
50.	Глобальные конфликты, общая характеристика и их причины.	+

Составитель(и): доцент кафедры психологии и социальной работы
Таскина И.А.

Заведующий кафедрой психологии и социальной работы Таскина И.А.